

# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE PROVINCIA DI PAVIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL SINDACO

N. 61 DEL 30.11.2016

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2015 LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA'.

L'anno duemilasedici addi trenta del mese di novembre alle ore 15,00 nella Sede Municipale,  
alla presenza del Segretario Comunale, Dott. Umberto Fazia Mercadante,

IL SINDACO

Sig. Cesarino Giuliano Vercesi

ASSUNTE LE FUNZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO : APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2015 – LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA’

## IL SINDACO ASSUNTE LE FUNZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

Richiamato il regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi, il sistema premiante adeguato alla cd “Riforma Brunetta” D.Lgs.150/09 nonché del sistema di misurazione e valutazione delle Performance del Comune di san Damiano al Colle;

Visto il CCNL dei dipendenti degli enti locali con particolare riferimento alla parte che riguarda la produttività dei dipendenti;

Visto l’art.19 c.8 del D.Lgs 150/09 e s.m.i. che prevede che le disposizioni che prevedono la suddivisione dei dipendenti all’interno di fasce di merito non si applicano al personale dipendente se il numero dei dipendenti in servizio nell’amministrazione non è superiore a 15 e ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell’amministrazione non è superiore a 5.

Dato atto della peculiarità dell’ente che non ha un numero di dipendenti superiore a 15 e pertanto questo Comune rientra nelle deroghe previste dall’articolo sopra citato;

Dato atto che questo ente con deliberazione di G.C. n. 55 del 18.12.2015 ha adottato il Piano Dettagliato degli Obiettivi che prevede obiettivi di “miglioramento” e/o di “sviluppo” misurabili a fine anno;

Richiamata la RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2015 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2012 sulla base la relazione dei Responsabili in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati;

Viste le schede di valutazione di dipendenti, allegate alla relazione del NdV che propone all’Amministrazione, sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e dei comportamenti organizzativi, la percentuale di produttività da liquidare ai dipendenti;

Ritenuto di aderire alle proposte di valutazioni riportate nel verbale di verifica dell’Organismo di Valutazione in merito ai risultati raggiunti dai dipendenti del Comune e di liquidare quanto spettante a ciascuno dipendenti sulla base delle percentuali previste nella relazione del NdV;

Visti gli allegati pareri favorevoli espressi dai funzionari responsabili in ordine alla regolarità tecnica e contabile recante l’attestazione di copertura finanziaria;

## DELIBERA

1. di approvare la RELAZIONE DELL’ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2015 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE e i suoi allegati: schede di valutazione, parte integrante e sostanziale del presente atto, che riporta la verifica effettuata in merito al raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO 2015 sulla base la relazione dei Responsabili in merito all’avvenuto raggiungimento degli obiettivi programmati;

2. di liquidare ai dipendenti la produttività 2015 sulla base della relazione sopra citata;
3. di imputare la spesa al codice 1.01.01 .del bilancio 2016;
4. di dare manato agli uffici di pubblicare sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" sia il PDO che la RELAZIONE DELL'ORGANISMO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE - VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2015 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE e i suoi allegati: schede di valutazione"
5. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. 267/2000.



**- PUNTO b)**  
Max punti 70/100

progetto	parametri	punti	punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)	Punteggio assegnato
b	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25%	20	10	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%	30	15	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%	50	25	
	Obiettivo pienamente raggiunto	70	35	70

Totale punti assegnati per svolgimento progetto

Settanta/70

**- PUNTO c)**  
Max punti 70/100

progetto	parametri	punti	punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)	Punteggio assegnato
b	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25%	20	10	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%	30	15	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%	50	25	
	Obiettivo pienamente raggiunto	70	35	70

Totale punti assegnati per svolgimento progetto

Settanta/70

**TOTALE VALUTAZIONE MEDIA PROGETTI (A)= 63,33/70**

2) VALUTAZIONE COMPORAMENTI (CON RIFERIMENTO ALLA ATTIVITA' SVOLTA IN RELAZIONE ALL'OBIETTIVO ASSEGNATO)

3 parametri

max punti attribuibili per ogni parametro 10

Max punti 30/100

parametri	descrizione	Punti (*)	Punti assegnati
<b>Flessibilità, disponibilità e soluzione dei problemi</b>	Capacità d'adattamento ai cambiamenti e ai processi riorganizzativi e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni, impreviste o in genere contingenti, al fine di realizzare i compiti assegnati.	da 0 a 10	8
<b>Autonoma gestione del tempo lavorativo</b>	Capacità di gestire il tempo lavorativo, ottimizzando l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso.	da 0 a 10	10
<b>Relazioni interne ed esterne</b>	Capacità d'integrarsi al contesto lavorativo condividendo gli obiettivi dell'ente; capacità di gestire correttamente i rapporti interni (con i colleghi, i superiori e gli amministratori) e quelli esterni (con gli utenti, i cittadini, i fornitori, le altre PA) al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	da 0 a 10	10

Totale punti assegnati per comportamenti

Ventotto/30 (B)

**TOTALE PUNTI ASSEGNATI (A+B) = 91,33/100**

**Percentuale corrispondente = 91,33% arrotondato 91%**

NOTE

(\*) Descrizione dei giudizi e relativi punteggi

INSUFFICIENTE 0 punti

Prestazione assolutamente e gravemente non rispondente agli standard.

**INADEGUATO 3 punti**

Prestazione non del tutto rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

**MIGLIORABILE 5 punti**

Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

**QUASI ADEGUATO 6 punti**

Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.

**ADEGUATO 8 punti**

Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese".

**ECCELLENTE 10 punti**

Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

\*\*\*\*\*

La presente scheda di valutazione è stata illustrata e consegnata al dipendente interessato in data \_\_\_\_\_.

Il dipendente esprime le seguenti osservazioni

---

---

Il valutatore esprime le seguenti osservazioni

---

---

San Damiano al Colle, data 30/11/2016

Il valutatore

Dott. Umberto Fazia MERCADANTE

\_\_\_\_\_

Il dipendente (per ricevuta)





**- PUNTO b)**

Max punti 70/100

progetto	parametri	punti	punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)	Punteggio assegnato
b	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25%	20	10	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%	30	15	30
	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%	50	25	
	Obiettivo pienamente raggiunto	70	35	

Totale punti assegnati per svolgimento progetto

Trenta/70

**- PUNTO c)**

Max punti 70/100

progetto	parametri	punti	punti in caso di risultato raggiunto oltre i termini assegnati (abbattimento del 50%)	Punteggio assegnato
b	Obiettivo non raggiunto	0		
	Obiettivo raggiunto parzialmente al di sotto del 25%	20	10	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 50%	30	15	
	Obiettivo raggiunto almeno per il 75%	50	25	
	Obiettivo pienamente raggiunto	70	35	70

Totale punti assegnati per svolgimento progetto

Settanta/70

**TOTALE VALUTAZIONE MEDIA PROGETTI (A)= 56,76/70**

2) VALUTAZIONE COMPORTAMENTI (CON RIFERIMENTO ALLA ATTIVITA' SVOLTA IN RELAZIONE ALL'OBIETTIVO ASSEGNATO)

3 parametri

max punti attribuibili per ogni parametro 10

Max punti 30/100

<b>parametri</b>	<b>descrizione</b>	<b>Punti (*)</b>	<b>Punti assegnati</b>
<b>Flessibilità, disponibilità e soluzione dei problemi</b>	Capacità d'adattamento ai cambiamenti e ai processi riorganizzativi e disponibilità ad operare con la flessibilità necessaria a fronteggiare situazioni, impreviste o in genere contingenti, al fine di realizzare i compiti assegnati.	da 0 a 10	10
<b>Autonoma gestione del tempo lavorativo</b>	Capacità di gestire il tempo lavorativo, ottimizzando l'attività da svolgere al fine di completare gli incarichi affidati nei tempi previsti, mantenendo al contempo un'attenzione alla qualità del servizio reso.	da 0 a 10	10
<b>Relazioni interne ed esterne</b>	Capacità d'integrarsi al contesto lavorativo condividendo gli obiettivi dell'ente; capacità di gestire correttamente i rapporti interni (con i colleghi, i superiori e gli amministratori) e quelli esterni (con gli utenti, i cittadini, i fornitori, le altre PA) al fine d'evitare l'insorgere di conflitti e di risolvere quelli in corso, contribuendo alla qualificazione dell'immagine dell'ente.	da 0 a 10	10

Totale punti assegnati per comportamenti

Trenta/30 (B)

**TOTALE PUNTI ASSEGNATI (A+B) = 30/100**

**Percentuale corrispondente =86,76% arrotondato 87%**

NOTE

(\*) Descrizione dei giudizi e relativi punteggi

INSUFFICIENTE 0 punti

Prestazione assolutamente e gravemente non rispondente agli standard.

INADEGUATO 3 punti

Prestazione non del tutto rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti lontani dal soddisfacimento dei requisiti di base del ruolo e dei compiti assegnati. Necessità di colmare ampie lacune o debolezze gravi.

MIGLIORABILE 5 punti

Prestazione solo parzialmente rispondente agli standard. Manifestazione di comportamenti vicini ai requisiti della posizione ma in parte difettosi o lacunosi. Necessità di migliorare alcuni aspetti specifici.

QUASI ADEGUATO 6 punti

Prestazione quasi in linea con gli standard. Manifestazione di comportamenti mediamente soddisfacenti con difettosità o lacunosità sporadiche e non sistematiche.

ADEGUATO 8 punti

Prestazione adeguata agli standard. Manifestazione di comportamenti stabilmente soddisfacenti con assenza di difettosità o lacunosità. Giudizio "perfettamente adeguato alle attese".

ECCELLENTE 10 punti

Prestazione superiore agli standard. Manifestazione di comportamenti ben più che soddisfacenti ed esemplari per qualità. Comportamento assumibile quale modello di riferimento.

\*\*\*\*\*

La presente scheda di valutazione è stata illustrata e consegnata al dipendente interessato in data \_\_\_\_\_.

Il dipendente esprime le seguenti osservazioni

\_\_\_\_\_

Il valutatore esprime le seguenti osservazioni

\_\_\_\_\_

San Damiano al Colle, data 30/11/2016.

Il valutatore

Dott. Umberto Fazio MERCADANTE

\_\_\_\_\_



Il dipendente (per ricevuta)

\_\_\_\_\_

# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE

PROVINCIA DI PAVIA

## RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE. VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2015 - PROPOSTA DI VALUTAZIONE.

L'anno 2016 il giorno 30 del mese di novembre alle ore 10.30 nella Sede del Comune di San Damiano Al Colle si è riunito il Nucleo di Valutazione per la verifica del raggiungimento degli obiettivi 2015 di miglioramento o di sviluppo, approvati con la deliberazione della Giunta assegnati ai Responsabile di Area e ai dipendenti in relazione al raggiungimento delle performance 2015.

Il Nucleo di Valutazione è composto nella persona del Dr. Umberto Fazia Mercadante - Presidente

Viste le apposite relazioni in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi 2015 da parte dei dipendenti e visto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo che prevede la quantificazione e la ripartizione della produttività per la performance individuale dei dipendenti non incaricati di P.O.;

### 1. RELAZIONE SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCES

#### PRESENTAZIONE

Il D.Lgs. 150/09 prevede che gli enti locali si adeguino ai principi generali e alle norme in tema al "Ciclo delle Performance" e in particolare prevede che si adeguino non formalmente a quanto previsto per il "Piano delle Performance" bensì "sostanzialmente" individuando nei propri strumenti ordinamentali il "veicolo" mediante il quale esplicitare i contenuti di detto Piano.

Questa Amministrazione ha ritenuto di adeguarsi sostanzialmente a dette indicazioni individuando nei documenti di programmazione e pianificazione del titolo II del TUEL (la relazione previsionale al bilancio, il Piano Esecutivo di Gestione/Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance, lo stato di attuazione dei programmi e la relazione al rendiconto di gestione) gli atti che assolvono la funzione indicata dal D.Lgs. 150/09 relativa alla definizione e assegnazione degli obiettivi di gestione e al collegamento tra questi ultimi e le risorse. La stessa Commissione per la valutazione la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT), con deliberazione n. 6/2011, ha avuto modo di precisare che l'adeguamento da parte degli enti locali alle disposizioni di cui al d.lgs. 150/09 va riferito esclusivamente agli articoli ed ai commi richiamati dal comma 2 dell'art. 16 e dal comma 1 dell'art. 31, in quanto altrimenti si verificherebbe l'incongruenza che, a seguito del mancato tempestivo adeguamento, si avrebbe un'applicazione più ampia di quella che il legislatore ha voluto a regime, sulla base anche dell'intesa con la Conferenza Unificata delle Regioni in sede di attuazione della L. 15/09 e di adozione dello stesso d.lgs. 150/09.

#### FUNZIONAMENTO SISTEMA MISURAZIONE E VALUTAZIONE PERFORMANCE

In particolare questa Amministrazione rientra fra i Comuni italiani di ridotte dimensioni che sono tenuti a relazionare sul "Ciclo delle Performance" mediante un documento snello, chiaro e di facile intelligibilità.

La messa a regime di questa nuova metodologia con le finalità sopra previste ha bisogno di un percorso evolutivo progressivo che abbraccia un periodo pluriennale.

**PDO/PDP - Obiettivi e indicatori:** Strumento di punta per l'attuazione della valutazione delle Performance è il Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PDP) che questa Amministrazione elabora annualmente per le finalità sopra citate.

**La Performance individuale:** Come riportato nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" la Performance individuale viene valutata sotto due diversi aspetti:

a) i comportamenti organizzativi tenuti dal lavoratore (il "come è stato fatto").

b) i risultati ottenuti dal lavoratore in relazione agli obiettivi assegnati (il "cosa è stato fatto"); mediante apposita scheda suddivisa con percentuali diverse a seconda che i valutati siano Responsabili con indennità di risultato o collaboratori da incentivare mediante il fondo della premialità.

**La Performance organizzativa:** La valutazione della performance organizzativa, come previsto nel "Sistema di misurazione e Valutazione delle Performance" sarà data dalla somma della valutazione del raggiungimento degli obiettivi di tutte le aree.

L'analisi per l'attuazione di politiche sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività, obiettivo primo della Performance Organizzativa, in un Comune di questo tipo di dimensione viene effettuata in alcuni casi direttamente dai politici che vivono la realtà del paese. Occorre comunque diffondere la cultura del risultato, dell'economicità e dell'efficienza e promuovere concrete applicazioni di modelli utili a migliorare i servizi offerti e le forme gestionali e organizzative dei diversi servizi dell'ente in maniera oggettiva e misurabile.

**Sistema di trasparenza e integrità :** Ai sensi della L.190/2013 a gennaio 2014 è stato approvato il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità e nello stesso mese è stata attivato il monitoraggio sulla pubblicazione dei dati previsti dalle delibere della ex Civit-ANAC. Sul sito è stato creato il link "Amministrazione trasparente" che ha sostituito il precedente link "Trasparenza, valutazione e merito" come previsto dal D.Lgs 33/2013 a cui è stato dato attuazione.

A seguito di collegamento con il sito del Comune l'OdV dà atto che è stato effettuato un grande lavoro di popolamento con inserimento di dati in sezioni sulla base delle indicazioni del D.Lgs. 33/13 ma è stato alimentato parzialmente. Infatti, come evidenziato dalla scheda di monitoraggio pubblicata sul sito, vi sono vari dati mancanti.

**Collegamento Performance/Programma Anticorruzione:** : Ai sensi della L.190/2013 sempre a gennaio 2015 è stato approvato anche il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC) 2015-2017 nonché il Codice di Comportamento Interno e la disciplina degli incarichi extra lavorativi dei dipendenti. Il piano è stato redatto tenendo conto dell'organizzazione di un comune di ridotte dimensioni che non può mettere in campo risorse umane e strumentali di organizzazioni più grandi e maggiormente esposte al rischio corruzione. La collaborazione con i Responsabili ha consentito la valutazione del rischio connesso ai vari processi e l'adozione di talune misure di mitigazione e contrasto dei fenomeni di corruzione.

Gli obiettivi contenuti nel piano sono stati formulati in collegamento con la programmazione strategica e operativa dell'Ente definita nel Piano Dettagliato degli Obiettivi/Piano delle Performance (PDO/PDP).

## **2. VERIFICA DEL RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI 2015 DI MIGLIORAMENTO O DI SVILUPPO**

Viste le apposite relazioni dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi, allegate al presente verbale quale parte integrante e sostanziale;

Preso atto che il CCDI prevede che la produttività per i dipendenti senza incarico di P.O. sia liquidata per il 70% sulla base della valutazione da parte del NdV sul raggiungimento degli obiettivi e l'altro 30% sulla base della valutazione dei comportamenti organizzativi da parte dell'OdV dei responsabili per quanto riguarda i dipendenti senza incarico di P.O.

### **VERIFICA**

Il raggiungimento degli obiettivi riportati nel PDO/PDP 2015 sulla base della relazione dei Responsabili e dei dipendenti in merito all'avvenuto raggiungimento degli obiettivi previsti nel PDO/PDP 2015.

## **PERFORMANCE DI AREA E PERFORMANCE INDIVIDUALE - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI RIPORTATI NEL PDO/PDP 2015**

La verifica viene effettuata sulla base:

- delle relazioni presentate dai Responsabili per quanto riguarda il PDO/PDP della propria area;
- delle relazioni presentate dai dipendenti per quanto riguarda gli obiettivi individuali;
- dai controlli a campione effettuati sui documenti e sui dati dichiarati nella relazione;
- sentito il Sindaco;
- del confronto con i dipendenti in merito a quanto riportato nella relazione.

**AREA TECNICA – Responsabile: geom. Carlo Rebuffi**

- Referente obiettivi n°1 Valore obiettivo : €1.600,00 – n°2, n°3 e n°4 :Valore obiettivi: €900,00 : sig. Sassoni
- Referente obiettivi n°5 –n°6 – n°7 sig. Ramundo - Valore obiettivi : €1.000,00

N°	DESCRIZIONE	Valore da Raggiungere	Relazione raggiungimento obiettivi
1	Potenziamento servizio vigilanza sul territorio mediante gestione associata	N° h sino ad un max di €1.600,00	Si prende atto della determinazione n° 10 del 29.03.2016 dl Responsabile del Servizio tecnico che ha liquidato €552,09 per: 17 h diurne, 15 h notturne o festive e 3 h notturne festive
2	Sistemazione loculi comunali	Censimento e mappatura dei loculi e delle sepolture a terra disponibili per eventuali concessioni nei cimiteri comunali	Individuazione dei loculi e sepolture disponibili. Nel 2016 si prevede l'informatizzazione del registro cartaceo delle concessioni cimiteriali e la redazione di un atto separato con elaborato grafico e situazione aggiornata. Ndv a seguito di verifica, sentito il responsabile, dà atto del raggiungimento dell'obiettivo al 100%.
3	Censimento terreni incolti	Attivazione piattaforma SISTER. Estrazione visura catastale terreni e dei dati catastali	Attivata piattaforma SISTER Estrazione elenco n° 31 soggetti proprietari, affittuari o conduttori degli appezzamenti estrapolati sulla base dei dati forniti dal C.V.O. Redazione e invio lettere di avviso Il Ndv a seguito di verifica, sentito il responsabile, dà atto del raggiungimento dell'obiettivo al 75% in quanto il completamento è stato effettuato successivamente nell'anno 2016.
4	Amministrazione trasparente – Inserimento bandi di gara e contratti	Inserimento sul sito "Amministrazione trasparente – bandi di gara e contratti" i dati riguardo al 2015	A seguito di verifica sul sito, il NdV dichiara che risultano n° 2 pubblicazioni per l'anno 2015. Ndv a seguito di verifica, sentito il responsabile, dà atto del raggiungimento dell'obiettivo al 100%.
5	Sistemazione, sgombero e pulizia del locale seminterrato ubicato presso la sede municipale per successivo diverso utilizzo	Sistemazione, sgombero e pulizia del locale seminterrato ubicato presso la sede municipale	Il dipendente dichiara che è stata effettuata opera di completa pulizia del locale seminterrato ubicato presso la sede municipale e io riordino di tutto il materiale ivi ubicato. Il Ndv a seguito di verifica, sentito il responsabile, dà atto del raggiungimento dell'obiettivo al 100%.
6	Pulizia del bagno ubicato nel seminterrato	Pulizia del bagno ubicato nel seminterrato	Il dipendente dichiara che è stata effettuata opera di completa pulizia del bagno ubicato nel seminterrato. Il Ndv a seguito di verifica, sentito il responsabile, dà atto del raggiungimento dell'obiettivo al 50%.
7	Sistemazione archivio comunale e rimozione del materiale inutilizzato	rimozione del materiale inutilizzato depositato presso	Il dipendente dichiara che è stata effettuata opera di sistemazione dell'archivio comunale e la rimozione del materiale inutilizzato. Il Ndv a seguito di verifica, sentito il responsabile, dà atto del raggiungimento

In conclusione il NdV sulla base di quanto sopra riporto dà atto del RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI DELL'AREA TECNICA:

Obiettivi 2, 3 e 4 TOTALE VALUTAZIONE MEDIA = 63,33/70 Sig. Sassoni

Obiettivi 5, 6 e 7 TOTALE VALUTAZIONE MEDIA = 56,76/70: Sig. Ramundo

**Le valutazioni suddivise per ogni criterio sono riportate sulle schede di valutazione allegate al presente atto**

Successivamente si prende atto della **VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI**

sig. SASSONI 28 % su 30%.

sig. RAMUNDO 30 % su 30%

**Le valutazioni suddivise per ogni criterio sono riportate sulle schede di valutazione allegate al presente atto**

Per quanto riguarda la valutazione dell'obiettivo 1 del sig. Sassoni, il NdV prende atto della determinazione n° 10 del 29.03.2016 di Responsabile del Servizio tecnico che ha liquidato € 552,09 per: 17 h diurne, 15 h notturne o festive e 3 h notturne festive.

### 3. PROPOSTA DI VALUTAZIONE

#### PERFORMANCE INDIVIDUALE DIPENDENTI

Sig. SASSONI

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale di 91,33/100 arrotondato a 91/100 di produttività pari a €. 819,00 per obiettivi 2, 3 e 4

Sig. RAMUNDO

A seguito della ponderazione delle valutazioni il NdV dà atto di una valutazione totale al 86,76% arrotondato a 87/100 di risultato pari a €. 870,00 per obiettivi 5, 6 e 7;

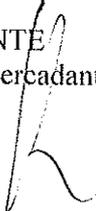
Per concludere, il NdV:

- demanda al Sindaco e alla Giunta Comunale ogni ulteriore valutazione ai fini dell'erogazione della retribuzione di risultato per l'anno 2015.
- ricorda che il PDO/PdP, e il presente verbale dovrà essere pubblicato sul sito del Comune nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" che dovrà essere completata con la pubblicazione degli atti previsti dalla normativa vigente.

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

Dr. Umberto Fazio Mercadante



# COMUNE DI SAN DAMIANO AL COLLE PROVINCIA DI PAVIA

Allegato alla deliberazione:  
della Giunta Comunale

n. 61 del 30.11.2016

OGGETTO: APPROVAZIONE RELAZIONE DEL NUCLEO DI VALUTAZIONE VERIFICA RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI ANNO 2015 LIQUIDAZIONE PRODUTTIVITA'.

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del T.U. n. 267/2000:

Il sottoscritto,  
individuato con provvedimento del Sindaco, **Responsabile del servizio Finanziario**  
- esprime **parere favorevole** in ordine alla **regolarità contabile** della proposta  
di deliberazione in oggetto.



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
( Dott. Umberto FAZIA MERCADANTE )

Il sottoscritto,  
individuato con provvedimento del Sindaco, **Responsabile dei servizi : Finanziario – Affari generali** -  
esprime **parere favorevole** in ordine alla **regolarità tecnica** della proposta di deliberazione in  
oggetto.



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
(Dott. Umberto FAZIA MERCADANTE )

Delibera di Giunta Comunale n. 61 del 30.11.2016

IL SINDACO  
Cesarino Vercesi



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Umberto Fazia Mercadante

---

---

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che il presente verbale viene affisso all'albo pretorio di questo Comune il giorno 15 DIC. 2016 vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

San Damiano al Colle, 15 DIC. 2016



IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Umberto Fazia Mercadante

Nello stesso giorno in cui è stato affisso all'Albo Pretorio, il presente verbale viene comunicato ai Capigruppo consiliari ai sensi del D. Lgs. n° 267 del 18.8.2000.

---

---

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_  
per decorrenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art. 134 comma 3 del Decreto Legislativo 18.08.2000 n. 267.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Umberto Fazia Mercadante

San Damiano al Colle, \_\_\_\_\_